

ГЕНДЕРНА (НЕ)РІВНІСТЬ У ПІДПРИЄМНИЦТВІ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

Посилення економічної активності жінок в сучасному світі розглядається як один з основних факторів зростання добробуту в довгостроковій перспективі. Так, на сьогодні жінки складають 50% від світової пропозиції робочої сили та близько 70% від світового споживчого попиту¹. В світі близько 50% жінок працездатного віку працевлаштовані, отримуючи при цьому лише 75% від розміру доходів чоловіків, навіть в умовах однакового рівня освіти, посади та виконуваних обов'язків. В Україні відношення середньої заробітної плати жінок до середньої заробітної плати чоловіків в 2011 р. становило 74,9%².

В Україні жінкам значно складніше вести бізнес, аніж чоловікам. Таке становище не є винятковим, в кожній країні світу існують певні гендерні бар'єри для реалізації економічних прав. Так, згідно Звіту із глобального гендерного розриву 2014 р. (Global Gender Gap Report 2014), виконаного Світовим економічним форумом (WEF), жодна країна світу не змогла повністю ліквідувати гендерний розрив, однак різниця у ступені гендерної нерівності в різних країнах світу є суттєвою (наприклад, Ісландія посідає перше місце в рейтингу країн за рівнем гендерної рівності та має 0,8594 бали, в той час, як Ємен займає останнє, 142-е, місце з 0,5145 балами)³.

Дискримінація за статевою ознакою в економічній сфері існує на кожному етапі професійної діяльності: зайнятість, оплата праці, найом на роботу, скорочення персоналу, просування на посаді, підвищення кваліфікації, відкриття власного бізнесу, тощо. Згідно з результатами соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили

¹ Tyson L. Promoting gender parity in the global workplace // McKinsey&Company Insight&Publications. – January, 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mckinsey.com/insights/organization/promoting_gender_parity_in_the_global_workplace.

² Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. – Київ, 2012. – С. 53. – Режим доступу: http://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf.

³ The Global Gender Gap Report 2014. – Published by the World Economic Forum, 2014. – P. 7–9. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf.

України», проведеного в 2012 р., найпоширенішими проявами дискримінаційного ставлення у професійній діяльності є такі: відмова у працевлаштуванні (14,4% з респонденток – працюючих жінок стикалися особисто, 40% – колеги по роботі, друзі та знайомі; в цілому – 54,4%); нижча, порівняно з іншими працівниками, заробітна плата за роботу однакової цінності (10,7% та 22% відповідно; в цілому – 32,7%); відмова у кар'єрному підвищенні (7,1 та 20,7% відповідно; в цілому – 27,8%)⁴.

За результатами дослідження гендерної рівності у підприємництві в Україні (близько 1700 підприємств та 300 підприємців), здійсненого Міжнародною фінансовою корпорацією (IFC), встановлено:

- 1) найбільша кількість жінок-підприємниць задіяна у громадському харчуванні, торгівлі та послугах; найменша – у будівельному бізнесі;
- 2) жінки, в основному, керують малими підприємствами; лише 6% жінок керують підприємствами з понад 250 співробітниками;
- 3) жінки-підприємниці відчують більше регуляторне навантаження: частіше відбуваються перевірки контролюючих органів, потрібно отримувати на 6% більше дозволів на проведення бізнесу порівняно з чоловіками-підприємцями;
- 4) жінки-підприємниці мають обмежений доступ до ресурсів: важче взяти кредит у банку (зокрема, через відсутність застави – жінки володіють лише 5% капіталу внаслідок приватизаційних процесів, що відбувалися в Україні);
- 5) жінкам належить 22% бізнесу в Україні, що нижче за показники країн Західної Європи;
- 6) позитивний зв'язок між кількістю жінок у керівництві підприємством та його фінансовими показниками: чим більше жінок, тим кращі показники⁵.

Основні обмеження при здійсненні жінками підприємницької діяльності: нерівність можливостей у прикладанні праці; обмежений вибір роду занять; гендерні відмінності у розподілі доходів та оплаті праці; збереження низки стереотипів, пов'язаних з позицією меншовартості жінок та упередженим ставленням до жіночої зайнятості⁶.

⁴ Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. – С. 99.

⁵ <http://administr-law.org.ua/node/262>.

⁶ Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактора, що сприяє тендерній рівності (за ініціативи Мінсоцполітики та за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні) / Укл.: Галустян Ю. М. – Київ, 2012. – С. 31. – Режим доступу: <http://www.osce.org/uk/ukraine/100200?download=true>.

Основні світові тенденції в жіночому підприємництві за результатами досліджень ОЕСР:

- 1) в світі переважають чоловіки-підприємці, частка жінок-підприємниць не значна та суттєво не збільшується в більшості досліджуваних країн (частка бізнесу, яким володіють жінки в ОЕСР-країнах, дорівнює близько 30% та майже не збільшується з часом);
- 2) жінки, як правило, розпочинають бізнес меншого розміру порівняно з чоловіками, та в обмеженій кількості галузей (часто ці галузі характеризуються низьким рівнем капіталовкладень);
- 3) підприємства, якими володіють жінки, мають в середньому менші прибутки та нижчий рівень продуктивності праці у порівнянні з підприємствами, якими володіють чоловіки (ця різниця найчастіше пояснюється різницею в розмірах та капіталоємності підприємств);
- 4) жінки значно меншою мірою використовують кредити для фінансування власного бізнесу⁷.

Розрив в економічних показниках частково може бути пояснений двома ключовими відмінностями: жінки розпочинають бізнес з обмеженим управлінським досвідом та присвячують бізнесу менше часу порівняно з чоловіками.

Заходи, які можуть посилити розвиток жіночого підприємництва:

- 1) надання більшої та якіснішої інформації стосовно підприємництва як привабливої кар'єрної можливості для жінок в різні періоди їхньої професійної діяльності;
- 2) впровадження програм підтримки для підприємств, якими володіють жінки, в високотехнологічних секторах економіки;
- 3) забезпечення рівного доступу для жінок-підприємниць до фінансування.

Таким чином, в довгостроковій перспективі досягнення економічної гендерної рівності матиме позитивний вплив на економічне зростання як розвинених країн, так і країн, що розвиваються.

⁷ Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM, 2012. – 250 p. (P. 6, 8, 130). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>